



News Letter

平成30年 5月20日
発行
第60号

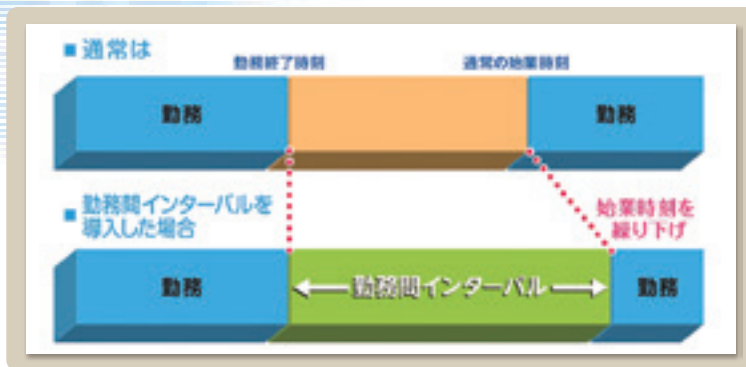
労務管理トピックス

医療労務管理アドバイザー(特定社会保険労務士)
飯塚 俊哉

勤務間インターバル制度について

「勤務間インターバル」という言葉をご存知でしょうか。「勤務間インターバル」は、勤務終了後、一定時間以上の「休息期間」を設けることで、働く方の生活時間や睡眠時間を確保するという考え方です。労働者が日々働くにあたり、必ず一定の休息時間を取れるようにするというこの制度に関心が高まっています。

「勤務間インターバル」の導入事例として、例えば下図のような働き方が考えられます。



いつかはお役に立ちます

上記の他、ある時刻以降の残業を禁止して、次の始業時刻以前の勤務を認めないこととするなどにより「休息期間」を確保する方法も考えられます。

医療業界においては、2013年に日本看護協会が「看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」において勤務間インターバルの考え方を提言しており、他の業界よりも取り組みが進んでいると思われます。

「勤務間インターバル」導入にご興味を持たれた方は、勤務環境支援センターにご相談ください。

労務管理実務Q&A

医療労務管理アドバイザー(社会保険労務士)
高橋 直美

Q. 出向職員の勤務条件はどのようにすべきですか？

A. 医療機関等においては、出向の専門職の職員を置く場合も多くあると思います。出向期間中の労働関係については、基本的な労働契約関係は出向元にあると解されます。出向に伴い、出向元と出向する職員の労働契約上の権利義務の一部が、出向元から出向先に移されます。このとき出向先がいかなる権利義務を有することになり、出向元にいかなる権利義務が残ることになるのかは、法律等により定まる訳ではなく、出向元と出向先の合意により定められることになります。

労働基準法等の適用の観点から分類しますと、①「在籍型出向」（出向元及び出向先の双方に労働契約関係がある）と②「移籍型出向」（出向先との間にのみ労働契約がある）に分けることができます。実態に即して判断されますが、在籍型出向では、双方それぞれ労働契約関係が存する限度で、労基法の適用もあります。一般的には、労働時間・休憩・休日といった労務の提供に関しては「出向先」の就業規則・労働条件が適用され、それ以外の労働者の地位や有給休暇の残日数などに関しては「出向元」の就業規則・労働条件が適用になるものと考えられます。

出向元及び出向先が、適正に出向基本契約や協定等を締結し、職員が出向により不利益が生じないように、労働条件を決定することが望まれます。



ご不明な点がございましたら、医療勤務環境改善支援センターまでお問い合わせ下さい。

茨城県医療勤務環境改善支援センター（茨城県医師会内）

〒310-0852 茨城県水戸市笠原町489番地 TEL 029-303-5012 FAX 029-303-5116
http://www.ibaraki.med.or.jp/kinmu-kankyo/ E-mail : iryokankyo08@pure.ocn.ne.jp